

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Convenio: Ayuntamiento de Cantillana (personal laboral).

Expediente: 41/01/0002/2011.

Fecha: 18/05/2012.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Enrique Naranjo Pérez.

Código de Convenio número 41003272011996.

Visto el acta de la Comisión Negociadora del Excmo. Ayuntamiento de Cantillana acordando la modificación del Convenio Colectivo para el personal laboral con vigencia (2011-2013).

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del R.D. 713/2010, de 28 de mayo; Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía; Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo acuerda:

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Acta de la Comisión Negociadora del Excmo. Ayuntamiento de Cantillana acordando la modificación del Convenio Colectivo para el personal laboral con vigencia (2011-2013).

Segundo: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 18 de mayo de 2012.- La Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

MODIFICACIÓN AL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CANTILLANA (SEVILLA)

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico-laborales entre el Ayuntamiento de Cantillana y los trabajadores en régimen de derecho laboral a su servicio.

En el presente Acuerdo se seguirá la línea ya iniciada en anteriores Convenios, tendente a la homologación de las condiciones económicas y sociales de los dos colectivos que prestan sus servicios para el Ayuntamiento de Cantillana, personal laboral y funcionario, atendiendo a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público donde establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, empezando por el de servicio a los ciudadanos y al interés general, ya que la finalidad primordial de cualquier reforma en esta materia debe ser mejorar la calidad de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a los trabajadores en régimen de derecho laboral a su servicio, que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por el Ayuntamiento de Cantillana. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

2. Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin. El nombramiento y cese serán libres.



El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento. La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna. Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los empleados públicos.

3. Los puestos de trabajos que figuren en la RPT del Ayuntamiento de Cantillana aprobadas por sesión plenaria y que aparezcan en el Capítulo I de los presupuestos, les será de aplicación tanto lo económico como lo social.

4. Aquellos trabajadores contratados al amparo de Programas como PFOEA, Casas de Oficios, Escuelas-Taller, Colectivos desfavorecidos, Minusválidos, etc., que ya traen perfiladas determinadas condiciones, no les será de aplicación todo lo referido a cuestiones económicas, excepto los trienios o antigüedad que establece los criterios según la Ley 70/78, desarrollada por el R.D. 1461/82, y el art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, donde consideran como «servicios efectivos todos los indistintamente prestados en las Administraciones Públicas», así como «los mismos derechos que los trabajadores con duración indefinida», salvo cuando al romperse el vínculo jurídico con la Administración contratante y recibir la indemnización correspondiente se diese por renunciado al interesado a cualquier otro derecho que pudiera derivarse de tales servicios.

5. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, salvo que hayan sido aprobados en la Mesa de Negociación en tanto no contradigan los establecidos en el presente Convenio, serán de aplicación a todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Cantillana, en lo que le sea más favorable.

6. Se considerarán incorporados a las presentes normas reguladoras los acuerdos que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) o la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias), así como el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público en cualquier de sus administraciones (General, Autónoma o Local) o en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado, previa ratificación por el Ayuntamiento Pleno.

7. Cualquier modificación de las condiciones sociales y/o económicas que se apliquen al colectivo de funcionarios que no se contemplen en el presente Convenio Colectivo, pasarán automáticamente a formar parte de éste.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios, siendo eficaz desde el mismo día de su aprobación plenaria, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

2. Con independencia de lo anterior, surtirá efectos desde el día 1 de enero de



2011, salvo que se disponga expresamente lo contrario.

3. Si llegado el 31 de diciembre de 2013 no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituyera, el presente se entenderá automáticamente prorrogado, aunque los efectos del Convenio que se apruebe se retrotraigan a los efectos del 1 de enero del 2014, salvo que en el nuevo Convenio se disponga lo contrario.

4. Entre la denuncia del presente Convenio Colectivo por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses.

5. Durante el período de una nueva negociación y hasta tanto no se alcance nuevo acuerdo será de aplicación las cláusulas del Convenio Colectivo ya denunciado; en el aspecto retributivo se procederá a incrementar todos los conceptos salariales según se establezca para el personal al servicio del sector público en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio, así como las cláusulas que digan el Convenio Colectivo, regularizando los mismos, tras la negociación.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

1.- Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada por cinco miembros en representación del Ayuntamiento de Cantillana, y por otros cinco miembros en representación del Comité de Empresa. Ambas partes podrán requerir la asistencia de asesores, los cuales tendrán voz pero no voto.

2.- Esta comisión tendrá competencia en la interpretación y vigilancia en la aplicación del Convenio Colectivo; y todos aquellos hechos que den origen a conflictos, tanto individuales como colectivos, derivados de la relación laboral, el Convenio Colectivo y la legislación laboral.

3.- Dicha comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

4.- En el plazo de un mes desde la aprobación de este Convenio se convocará la Comisión Paritaria, a efectos de su constitución y elaboración de un calendario de reuniones.

5.- Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio Colectivo, sea sometida a informe de esta Comisión, y en el supuesto de no llegar a acuerdo sobre la materia objeto de litigio, ambas partes se someterán al arbitraje vinculante de la Delegación de Trabajo.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.



1.- Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, tanto normativo como salarial, forman un todo orgánico e indivisible.

2.- En el supuesto de ser anulado o modificado alguno de sus preceptos por la jurisdicción competente, el Convenio Colectivo deberá ser modificado por acuerdo de ambas partes en aquello que no se ajuste a la normativa vigente. El resto del articulado tendrá eficacia sin necesidad de redactarse otro nuevo.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 6. Organización y racionalización.

1. La Organización práctica del trabajo será competencia del Ayuntamiento de Cantillana, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a legislación vigente y al organigrama funcional a las funciones del personal que haya aprobado el Pleno incluidas en la RPT, en base a los siguientes criterios:

- a) El interés público.
- b) La jerarquía formal de normas.
- d) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
- e) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- f) Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en los servicios.
- g) Eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos.

No obstante, la Comisión Paritaria podrá formular propuestas destinadas a mejorar el servicio público que se presta y las condiciones de trabajo.

2. La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las prestaciones del servicio al ciudadano y a los intereses generales.
- b) Mayor eficacia, simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- c) Organización y establecimiento de plantillas correctas de personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos, grupo y nivel.

3. Serán objeto de informe, consulta o negociación, con el Comité de Empresa, las materias relacionadas en el artículo 40 de la Ley 7/2007 sobre funciones y legitimación de los órganos de representación, así como el artículo 50 de este Convenio Colectivo.





4. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la consulta o negociación, en su caso, las decisiones del Ayuntamiento de Cantillana que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los empleados públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

5. Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento que afecten a sus potestades de organización puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores, procederá la negociación con las Organizaciones Sindicales a que hacen referencia los artículos 31 hasta 38 de la Ley 7/2007, de 13 de abril, así como el artículo 53 este Convenio Colectivo.

Artículo 7. La relación de puestos de trabajo y la plantilla de personal.

1. Corresponde al Ayuntamiento de Cantillana aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados al personal funcionario, laboral y eventual, debidamente clasificados.

2. La Corporación formará anualmente, antes de aprobar la plantilla, la relación de puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública, previa negociación con el Comité de Empresa.

3. La relación de puestos de trabajo indicará, en todo caso, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño y, en el caso de los puestos desempeñados por personal laboral, la categoría profesional y régimen jurídico aplicable. Dicha relación de puestos de trabajo deberá acompañar el organigrama, funciones y ficha descriptiva de la valoración de puestos de trabajo.

4. La plantilla deberá ser ampliada siempre que en un servicio y en una categoría determinada se superen 840 horas de trabajo extraordinario anual, estando obligada la Corporación a la realización de un estudio de organización y a proceder en consecuencia.

5. La modificación de las plantillas durante la vigencia del presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél y la previa negociación con la Mesa General de Negociación.

6. En el último trimestre de cada año la Mesa de Negociación pactará la Oferta de Empleo Público, programas, sistemas de acceso y bases de la convocatoria de plazas, pudiendo reservar, en la medida de lo posible, la totalidad de las mismas para la promoción personal de los empleados de la Corporación. Aquellas plazas que no sean cubiertas por promoción interna, serán cubiertas en fase libre.

7. Se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en

carácter indefinido de acuerdo con el EBEP, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural.

Artículo 8. Oferta de Empleo Público.

1. La Corporación, tras la negociación de la relación de puestos de trabajo, aprobará y publicará anualmente la Oferta de Empleo Público, para el ejercicio correspondiente, según la legislación vigente, y acometerá las oportunas modificaciones organizativas y funcionales que se deriven de aquélla.

Artículo 9. Selección del personal.

1. La selección y acceso de todo el personal debe realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

2. Los programas, en su extensión y profundidad, se adecuarán a los niveles de titulación exigidos y a la especialidad profesional del puesto a cubrir. El número mínimo de temas se adecuará a lo que se establece en el R.D. 896/1991, de 7 de junio.

3. La sustitución del personal laboral, cuando se motive por enfermedad que pueda estimarse de corta duración, ausencias temporales (ambas para menos de tres meses) o vacaciones, se llevará a cabo mediante bolsa de trabajo, cuyas bases serán aprobadas y publicadas anualmente por el Ayuntamiento, previa negociación con los sindicatos. En el caso de que, dentro de los dos años anteriores a la sustitución, se hayan celebrado pruebas selectivas para el mismo puesto u homólogo, la bolsa de trabajo estará constituida por la lista de aprobados, por orden de puntuación, de dichas pruebas. Anexo VIII

4. Si se motiva por excedencias, suspensión, servicios especiales, ausencias temporales superiores a tres meses (enfermedad u otra causa), o bien mientras se celebra un proceso selectivo, su selección se realizará mediante pruebas selectivas, no por bolsa de trabajo, salvo que se deba producir una sustitución en un puesto u homólogo del que ya hayan sido celebradas algún tipo de pruebas, en cuyo caso se seleccionará al siguiente en la lista de aprobados, por orden de puntuación, teniendo este sistema una caducidad de dos años desde que se hayan celebrado.

5. El procedimiento para la contratación temporal en sus distintas modalidades se ajustará a lo determinado en el Anexo VII.

Artículo 10. Órgano de selección.



1. Los Tribunales serán nombrados en cada convocatoria y con arreglo a la misma les corresponderá el desarrollo y calificación de las pruebas selectivas.

2. Los Tribunales estarán formados por los siguientes miembros:

Presidente: Secretario General de la Corporación o empleado de la misma en quien delegue.

Vocales:

— Un técnico o profesional especializado respecto a la plaza, nombrado por la Comunidad Autónoma de Andalucía.

— Un empleado público de la Corporación, afecto a la materia, nombrado por el Alcalde, previa consulta con el Comité de Empresa.

— Un técnico o profesional especializado respecto a la plaza, nombrado por la Diputación Provincial de Sevilla

— Un técnico especializado en la materia propia de la plaza nombrado a través del Instituto de Administración Pública.

Secretario/a: Una persona al servicio de la Corporación Municipal, que tendrá voz pero no voto.

3. En la composición de los Tribunales regirá el principio de especialidad y titulación, debiendo ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

4. Los parientes por consanguinidad o afinidad hasta tercer grado no podrán formar parte de los Tribunales.

Artículo 11. Situaciones.

Las situaciones en que puede hallarse el personal laboral de la Corporación, de acuerdo con el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, de Reglamento de Situaciones Administrativas de los Trabajadores Civiles de la Administración General del Estado, así como los artículos 85, 86, 87, 88 y 89 del Estatuto Básico del Empleado Público, en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores, según lo estipulado en el artículo 92 del Estatuto Básico del Empleado Público, serán las siguientes:

a) Servicio activo.

b) Servicios especiales.

c) Servicio en Comunidades Autónomas.





- d) Expectativa de destino.
- e) Excedencia forzosa.
- f) Excedencia para el cuidado de familiares.
- g) Excedencia voluntaria por servicios en el sector público.
- h) Excedencia voluntaria por interés particular.
- i) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- j) Excedencia voluntaria incentivada.
- k) Excedencia por razón de violencia de género.
- l) Suspensión de funciones.

Quedan automáticamente integrados en este artículo todos aquellos acuerdos o normas que, en el ámbito estatal o autonómico, regulen las situaciones del personal laboral en cuanto a conciliación de vida personal, familiar y laboral, así como las que tengan como objetivo la protección contra la violencia de género.

Artículo 12. Trabajos de superior categoría.

1. Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo, por razón del servicio, a algún trabajador se le asignan funciones de superior categoría a la suya, percibirá automáticamente la cuantía económica asignada a ese puesto de trabajo durante el tiempo que lo desempeñe. En ningún caso podrá ser obligado a realizar dichas funciones superiores sin percibir la diferencia de retribución mencionada.
2. Si a un trabajador se le asignare funciones de categoría superior en un período superior a 6 meses, o a 8 en dos años, el Ayuntamiento deberá ofertar en la Oferta de Empleo Público de ese año, siendo el procedimiento de promoción interna el único que servirá para promocionar.
3. Si durante una comisión de servicios, el trabajador sufriera un accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá las retribuciones que viniesen devengando en dicha situación. No existirá comisión de servicio, hasta tanto la misma no haya sido consultado con el Comité de Empresa y posteriormente autorizado por la Alcaldía.

Artículo 13. Trabajos de inferior categoría.

Si por circunstancias excepcionales, el Ayuntamiento decidiese que un trabajador realice funciones de inferior categoría, será primero consultado con el Comité de Empresa, siempre previo acuerdo con el trabajador y sin menoscabo de sus





haber es económicos.

Artículo 14. Procedimiento de provisión.

1. Los puestos de trabajo adscritos al personal laboral se proveerán de acuerdo con los siguientes procedimientos:

a) Concurso. Constituye el sistema normal de provisión y en él se tendrá únicamente en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

b) Libre designación. Podrán cubrirse por este sistema en atención a la naturaleza de sus funciones, los puestos de asesores o análogos y otros que prevean la legislación vigente..

2. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a personal laboral o a la promoción interna.

Artículo 15. Promoción profesional.

1. El grado personal.

a) Todo el personal laboral posee un grado personal que corresponderá a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.

b) El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. Si durante el tiempo en que el personal laboral desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el personal laboral que obtenga un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidará cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyese, sin que en ningún caso pueda superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

c) El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos u otros requisitos objetivos que se determinen, previa la correspondiente negociación con el Comité de Empresa, por el Ayuntamiento Pleno.





El procedimiento de acceso a los cursos y la fijación de los otros requisitos objetivos se fundarán exclusivamente en criterios de méritos y capacidad y la selección deberá realizarse mediante concurso.

2. La garantía del nivel del puesto de trabajo.

a) El personal laboral tendrá derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñe, al percibo, al menos, del complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente a su grado personal.

b) El personal laboral que cese en un puesto de trabajo, sin obtener otro por los sistemas previstos en el artículo anterior, quedará a disposición de la Corporación, que le atribuirá el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su categoría.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, quienes cesen por alteración del contenido o supresión de sus puestos en la Relación de Puestos de Trabajo, continuarán percibiendo, en tanto se les atribuye otro puesto y durante un plazo máximo de tres meses, las retribuciones complementarias correspondientes al puesto suprimido o cuyo contenido haya sido alterado.

c) El tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales será computado, a efectos de consolidación del grado personal, como prestado en el último puesto desempeñado en la situación de servicio o en el que posteriormente se hubiera obtenido por concurso.

Artículo 16. Promoción interna.

1. La Corporación facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde un grupo de titulación a otro inmediato superior. El personal laboral deberá para ello poseer titulación exigida para el ingreso en el último, tener una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo a que permanezca, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca el Pleno de la Corporación.

2. El personal que acceda a otros grupos por el sistema de promoción interna tendrá en todo caso preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

3. Asimismo, conservará el grado personal que hubiera consolidado en el grupo de procedencia, siempre que se encuentre incluido en el intervalo de niveles correspondientes al nuevo grupo y el tiempo de servicios prestados en aquél será de aplicación, en su caso, para la consolidación de grado personal en éste.

4. En las convocatorias para el ingreso en los referidos grupos deberá establecerse la exención de las pruebas encaminadas a acreditar conocimientos



ya exigidos para el ingreso en el grupo de origen, siempre y cuando las pruebas hayan sido idénticas.

Artículo 17. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. El Ayuntamiento facilitará la asistencia a cursos, jornadas, seminarios, etc., a sus trabajadores.
2. Se garantizará al personal afectado por la introducción de nuevas tecnologías en su área de trabajo, la formación necesaria para el desempeño de su puesto de trabajo.
3. Las horas lectivas de los cursos de formación serán consideradas extraordinarias, siempre que se celebren fuera de la jornada laboral, pudiendo ser compensadas con descanso en tiempo real y equivalente de duración del curso y se abonarán igualmente los desplazamientos y manutención oportunos.

Las horas en concepto de formación se computarán como tiempo de trabajo efectivo siempre que los cursos estén contemplados en el plan de formación y, si no está incluido, en cuanto se estime entre la Jefatura de Personal y el Comité de Empresa que el curso redundará en la mejora de la calidad del servicio.

4. La Corporación elaborará un plan de formación junto con la representación del personal, teniendo en cuenta los planes que ofrecen organismos oficiales como la Diputación, FAMP, IAAP, INAP u otros.

Las Secciones Sindicales podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento profesional dentro del Plan de Formación de la Corporación.

5. Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad y paternidad.

Artículo 18. Grupos de clasificación.

Las distintas categorías profesionales del personal laboral se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos económicos:

- | | |
|-----------|---|
| Grupo I | Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente |
| Grupo II | Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente |
| Grupo III | Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente |
| Grupo IV | Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente |
| Grupo V | Certificado de Escolaridad |



Capítulo III. Jornada y régimen de trabajo.

Artículo 19. Jornada laboral.

1. La jornada de trabajo será de 35 horas semanales, sin que en ningún caso se puedan realizar más de 9 horas de trabajo efectivo al día.

Cualquier excepcionalidad a esta jornada de trabajo tendrá la correspondiente repercusión económica proporcional, recogiendo en el complemento de puesto de trabajo como concepto de especial dedicación, previa negociación con el Comité de Empresa.

El horario con carácter general para el personal laboral será de 8.00 a 15.00, atendiendo al calendario laboral anual en los distintos servicios. Se podrá determinar un horario diferente y proporcional para algunos servicios que por sus características así lo exigiera, a petición de una de las partes trabajador-Ayuntamiento, debiéndose en todo caso negociar y acordar con el Comité de Empresa.

2. La jornada de trabajo será realizada, preferentemente, de forma continuada, salvo que por acuerdo entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

3. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro de horarios de los diferentes servicios municipales se determinará entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa, tendiéndose en todos los servicios a la equidad e igualdad en los respectivos cuadrantes de los trabajadores. Deberá estar negociado antes del 1 de diciembre de cada año, revisándose anualmente. Dentro de este calendario se estudiará el horario estival.

4. El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo por la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, sin deterioro grave al servicio.

5. El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza oficial impartido por un organismo público tendrá preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el servicio.

6. Si por necesidades del servicio, el Ayuntamiento necesita modificar el horario de algún trabajador, podrá hacerlo, siempre que dicha modificación sea inferior a una semana. En caso de ser superior tendrá que negociarla con el Comité de



Empresa.

7. El cambio de horario de los diferentes servicios será el que establezca el Ayuntamiento previa consulta con los afectados y negociación con el Comité de Empresa y si no hay acuerdo se seguirá con el horario anterior.

8. Los días 16 de agosto y 9 de septiembre, así como los dos lunes posteriores a los dos últimos domingos de septiembre se establece una reducción de la jornada de trabajo con el horario de 10.30 de la mañana a 14.00 horas. A aquellos servicios que tengan que hacer la jornada completa se les abonará la diferencia en horas extraordinarias.

9. Navidad, Semana Santa y Festividad de Santa Rita.

a) Los días 24 y 31 de diciembre son festivos a todos los efectos.

b) El miércoles de Semana Santa se establece una reducción de la jornada de trabajo con el horario desde las 9 de la mañana hasta las 14.00 horas. A los servicios que tengan que hacer la jornada completa se les abonará la diferencia en horas extraordinarias.

c) Santa Rita. Descanso laboral de este día para todos los trabajadores: día 22 de mayo, se podrá cambiar por otro día previa negociación con el Comité de Empresa.

Artículo 20. Descanso diario.

1. El personal laboral tendrá derecho a disfrutar un descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo, siempre que trabaje, como mínimo, cuatro horas continuadas.

2. El tiempo de descanso continuado mínimo entre la finalización de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente será 14 horas, para garantizar el rendimiento adecuado en el puesto de trabajo.

Artículo 21. Descanso semanal.

1. El personal laboral tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas, como mínimo, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma.

2. Dicho descanso se disfrutará preferentemente en fines de semana, entendiéndose por fines de semanas el período transcurrido entre las 22.00 horas del viernes y las 6.00 horas del lunes siguiente; no obstante, atendiendo a las peculiaridades de los servicios, se podrá pactar con el Comité de Empresa otra forma de descanso.





3. En los trabajos en régimen a turno cerrado, se garantizará, como mínimo, el descanso semanal en fines de semana, uno de cada tres.
4. El personal laboral que trabaje alguno de los 16 festivos anuales, tendrá derecho al descanso doble por cada festivo trabajado o a su retribución.

Capítulo IV. Condiciones económicas.

Artículo 22. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones del personal laboral son básicas y complementarias.
2. Las retribuciones básicas del personal laboral de la Corporación tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para todo el sector público.

Son retribuciones básicas:

- a) El sueldo.
 - b) Los trienios.
 - c) Las pagas extraordinarias.
3. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto del personal al servicio del sector público. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación previa negociación con la Mesa General de Negociación.

Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de categoría.
 - b) El complemento de puesto de trabajo.
 - c) El complemento de productividad.
 - d) Las gratificaciones.
4. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del personal los días 1 al 5 del mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:
- a) En el mes de toma de posesión del primer destino, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.



b) En el mes de iniciación de licencia sin derecho a retribución.

c) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro.

5. El personal percibirá, en su caso, las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio en las condiciones y cuantías fijadas en su normativa específica y en el presente Convenio.

Artículo 23. Sueldo y salario base.

1. El sueldo es el que corresponde a cada uno de los 5 grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos municipales.

2. El sueldo de cada uno de los grupos será el que imponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público o, en su caso, norma que la sustituya.

Artículo 24. Trienios o antigüedades.

1. Para todos los trabajadores laborales del Ayuntamiento con contrato laboral en sus modalidades de fijo, indefinido o temporal, se establecerá el reconocimiento, según se establece en el R.D. 1461/1982, de 25 de junio, a efectos de antigüedad y trienios, de los períodos trabajados en el Ayuntamiento de Cantillana y/o cualquier otra Administración Pública, procediendo su abono en el mes siguiente a la presentación de la solicitud por el trabajador.

2. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio reconocidos en la Administración Pública.

3. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de contratado en régimen de derecho laboral como en régimen de derecho administrativo o funcionario.

4. En el caso de que un trabajador preste sus servicios sucesivamente en distintas categorías o, en su caso, subescalas, clases o categorías, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los anteriores. Cuando un trabajador cambie de categoría, antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicio prestado en la nueva a que pase a pertenecer.

5. El valor de trienio de cada uno de los grupos será el que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público o, en su caso, norma que la sustituya.



6. Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicio efectivo.

Artículo 25. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias del personal laboral serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo la productividad, horas extraordinarias y gratificaciones, según se establezca en los Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 26. Complemento de categoría.

1. El complemento de categoría será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.
2. La cuantía del complemento de categoría, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, será la que imponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público o, en su caso, norma que la sustituya.
3. En el Anexo I se establecen los niveles de cada puesto de trabajo.

Artículo 27. Complemento de puesto de trabajo.

1. El complemento de puesto de trabajo retribuirá las condiciones particulares de éste en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.
2. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento de puesto de trabajo a cada uno de éstos, aunque al fijarlo podrá tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.
3. El establecimiento o modificación del complemento de puesto de trabajo exigirá, con carácter previo, que por parte del Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un complemento, señalando su cuantía.

La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento de puesto de trabajo deberá ser negociada en la Mesa General de Negociación.

4. En el Anexo II se establecen las cuantías del complemento de puesto de trabajo.

Artículo 28. Complemento de Productividad.



1. El Ayuntamiento establecerá sistemas que permitan la productividad de sus empleados. La productividad es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados u objetivos asignados al mismo.
2. Los sistemas de productividad se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.
3. En ningún caso las cuantías asignadas en el complemento de productividad durante un período de tiempo originará ningún tipo de derecho individual con respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.
4. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación como de los representantes sindicales, así como de los miembros de la Delegación de Personal.
5. Se retribuirá como productividad el ejercicio esporádico de funciones de puestos de trabajo que, de realizarse habitualmente comportarían el derecho a devengar complemento específico.

La productividad así retribuida, se devengará por unidad de actuación y en proporción a la cuantía que se determinen por el complemento específico correspondiente.

6. El Ayuntamiento consignará anualmente en sus Presupuestos para complemento por productividad, una cantidad a abonar individualizadamente por el señor Alcalde, previa aprobación plenaria de los criterios para su otorgamiento negociados con el Comité de Empresa. Anexo III.
7. La cantidad a consignar por este concepto es de 21.552,20 euros, incrementándose anualmente con el IPC correspondiente.
8. Con carácter general este complemento será abonado en el transcurso del primer trimestre, salvo casos individualizados, que se harán efectivos en el mes correspondiente al servicio prestado.

Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias, nocturnidad, fines de semana y disponibilidad.

1. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.





2. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los servicios que se hayan negociado la garantía obligatoria de «prestación de servicios», y el número de las mismas no podrá ser superior a 70 horas al año por trabajador. Este límite será reducido progresivamente.

No obstante, si por exigencia del servicio fuera necesario realizar un número superior de horas, su aprobación deberá ser motivada y acordada por el Ayuntamiento Pleno y anteriormente informada por el Comité de Empresa.

Ambas partes se comprometen a que los empleados no realicen horas extraordinarias. En caso de ser necesarias, las horas que se realicen se contabilizarán como tiempo de descanso, siempre que no excedan de 15 horas semanales. Dichas horas no serán acumulables, y se abonarán con arreglo al Anexo IV, debidamente revisado anualmente según Ley. En caso de ser compensadas con descanso, éste será el doble de las horas realizadas.

3. Siempre que lo sea, o haya sido precisa su realización, se remitirá informe a los representantes de personal, explicando las causas, las personas y los criterios para su designación.

4. Se abonarán los festivos trabajados en gratificaciones, por servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual de trabajo, a todos los empleados que lo trabajen, al final de cada mes en los que hayan festivos, calculándose en virtud de las establecidas en el anexo IV, salvo los que tengan incluido este concepto en su complemento de puesto de trabajo.

5. Los servicios extraordinarios prestados entre las 22.00 horas del sábado y las 6.00 horas del lunes serán computados como horas festivas.

6. Se abonará en concepto de nocturnidad la cuantía correspondiente a 1 hora ordinaria nocturna (de lunes a viernes) o 1 hora festiva (de sábado a domingo) por cada noche trabajada. Siempre que la jornada no coincida con días festivos, servicios extraordinarios y servicios especiales.

7. Se abonará en concepto de fines de semana la cuantía correspondiente a 1 hora por cada trabajador/a entre viernes de noche a domingo de noche, de la siguiente forma:

- Para 2011 y 2012, el valor de una hora ordinaria diurna.
- Para 2013, el valor de una hora ordinaria diurna (entre sábado de mañana y domingo de noche ambos inclusive), lo viernes noches se abonará por el valor de una hora ordinaria nocturna.
- Para 2014, el valor de una hora ordinaria nocturna los viernes noche, los turnos de sábado y domingo noche se abonarán por el valor de una hora festiva



nocturna, los turnos de mañana y tarde de sábados y domingos con una hora ordinaria diurna.

- Para 2015 en adelante, el valor de una hora ordinaria nocturna los viernes noche, los turnos de sábado y domingo noche se abonarán por el valor de una hora festiva nocturna, los turnos de mañana y tarde de sábados con una hora ordinaria diurna, los turnos de mañana y tarde de domingos una hora festiva diurna.

Estas cuantías se abonarán siempre que no coincida la jornada con días festivos, servicios extraordinarios y servicios especiales.

8. Aquellos trabajadores/as que por las características del puesto de trabajo se les encomienden tareas fuera de su horario de trabajo, siempre a voluntad del trabajador, y puesto en conocimiento del Comité de Empresa, recibirán en forma de gratificación mensual, en concepto de disponibilidad habitual, puntual y transitoria, según planificación anual de los servicios, una de las gratificaciones que a continuación se detallan, según el carácter de la disponibilidad:

- Habitual: 240 € para el trabajador/a que mensualmente esté localizable y disponible, y ejerza sus tareas si existe requerimiento.
- Puntual: 20 € al día para el trabajador/a que esté localizable y disponible según la planificación del servicio.
- Transitoria: 20 € al día para el trabajador/a que mensualmente esté localizable o disponible.

9. Aquellos trabajadores/as que acepte realizar otras funciones por delegación de un responsable de área o de cualquier otro puesto de superior de categoría, tendrá la compensación económica que establezca en negociación entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa.

Artículo 30. Desplazamientos.

1. Cuando el trabajador, dentro de su jornada de trabajo, haya de realizar desplazamientos por motivo del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así el trabajador podrá optar entre el uso de su vehículo particular, abonándosele la cantidad establecida para los empleados públicos de la Administración Civil del Estado o, en su defecto, el importe del transporte público.

2. Aquel trabajador al que el Ayuntamiento le pida utilizar su vehículo propio para el servicio, de forma habitual, se le abonará la cantidad mensual de 70,21 € por turismo y 42,13 € por motocicleta, en concepto de gastos del vehículo y amortización del mismo.



Artículo 31. Dietas.

1. Tendrán derecho a indemnización los trabajadores que realicen cometidos especiales a los que circunstancialmente se les ordene y que deba desempeñar fuera del término municipal.
2. No darán lugar a indemnización las comisiones que tengan lugar a iniciativa propia.
3. Las dietas se abonarán según el grupo del trabajador y la duración del cometido, asignándose media dieta por manutención a los servicios que se realicen hasta las 15 horas o desde ésta a las 22 horas.
4. El Ayuntamiento abonará antes del inicio del viaje al personal laboral que tuviera que desplazarse, al menos, el 80% del valor de las dietas que le correspondan. En todo caso, se estará obligado a presentar justificante que exija la legislación vigente.
5. Las cuantías diarias para el año 2011, revisables según la normativa estatal, son las siguientes:

Grupos	Alojamiento	Manutención	Dieta entera
I y II	65,97 €	37,40 €	103,37 €
III, IV y V	48,92 €	28,21 €	77,13 €

Capítulo V. Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 32. Vacaciones.

1. El personal laboral tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o de veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.
2. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:
 - Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
 - Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
 - Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
 - Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.



Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

A efectos de lo regulado en el presente artículo, los sábados no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, salvo petición concreta del interesado y sin perjuicio del servicio, pudiendo dividirse en períodos mínimos de siete días.

El trabajador que no disfrute sus vacaciones entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, tendrá 1 día natural más de permiso por cada 15 días naturales de vacaciones disfrutadas fuera del período mencionado.

3. Antes del día 1 de mayo se confeccionará el calendario de vacaciones entre la Jefatura del Servicio y la representación del Comité de Empresa. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. No se podrá denegar la solicitud de vacaciones de un trabajador de un mismo período de tiempo por dos veces consecutivas, siempre que se garantice que quedan cubiertos todos los servicios.

4. El período de baja por enfermedad, accidente o maternidad y licencias o permisos retribuidos será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que corresponde disfrutar al trabajador dentro del año.

Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad, debidamente acreditada por parte de la Seguridad Social, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del Jefe de Personal, dentro de los 2 días laborales siguientes, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden.

En todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del trabajador, termina el año natural o causa baja definitiva en el Ayuntamiento, sin haberlas disfrutado.

5. El personal laboral de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su ingreso, la parte proporcional de vacaciones correspondiente desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación de su nombramiento; si éste ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

6. El trabajador que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período para el que fue nombrado, o sea separado del



servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año. Liquidación que podrá ser, tanto positiva, como negativa.

En caso de que el trabajador cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período del tiempo trabajado dentro del año.

Artículo 33. Permisos retribuidos.

1. El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente, a excepción del apartado 1.2, sólo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican y contando desde la fecha del hecho causante:

1.1. Por razones personales:

a) Por traslado de domicilio habitual, hasta cuatro días.

1.2. Por asuntos particulares:

a) Hasta siete días laborales de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los demás apartados de este artículo. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales. El trabajador podrá distribuir dichos días a su conveniencia, respetando siempre las necesidades del servicio.

Hasta dos días más no acumulables a las vacaciones anuales ni a los siete del apartado anterior.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Cuando por razones de necesidades del servicio no sea posible disfrutar de estos permisos antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

1.3. Por razones de obligación o deber legal:

a) Por el tiempo indispensable, dentro de la jornada laboral, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

1.4. Por razones de formación:



a) Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud, durante los días de su celebración, y si es fuera de la provincia, un día más.

1.5. Por razones sindicales:

a) Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores, el tiempo establecido en el presente Convenio.

1.6. Por razones familiares:

a) Por matrimonio: 20 días naturales.

b) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos: 1 día.

c) Por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En el supuesto de parto, una vez agotado el permiso por maternidad, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

d) Por nacimiento, adopción de hijos, acogimiento pre adoptivo o permanente, o

práctica de interrupción voluntaria del embarazo en la mujer, en los casos despenalizados por la Ley, el trabajador tendrá derecho a quince días. Progresivamente, para los años 2012 será tres semanas y 2013 en adelante, cuatro semanas.

e) Por la adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores, dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Una vez agotado este permiso el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

f) Por lactancia de un hijo menor de dieciséis meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

h) En caso de enviudar, el trabajador que teniendo hijos menores de 12 años, disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, o familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera especial cuidado, tendrá derecho a 30 días naturales.

i) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, hijos o hermanos, hasta 7 días naturales.

j) Por el nacimiento de un nieto, enfermedad o intervención quirúrgica de un

familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, siempre que no esté incluido en el párrafo anterior, 2 días cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 4 días cuando sea en distinta localidad.

k) Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, 5 días hábiles.

l) Por fallecimiento de algún familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, siempre que no esté incluido en el párrafo anterior, 3 días hábiles si se produce en la misma localidad y 4 días hábiles si se produce en distinta localidad.

m) Por tiempo indispensable para:

— Asuntos relacionados con enfermedad propia o de la familia del trabajador.

— Someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo; y

— El caso de los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad y necesiten asistir a reuniones de coordinación del centro donde reciban atención, tratamiento o acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

n) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable.

ñ) Por bautizo o primera comunión de hijo, 1 día hábil.

o) Solicitar hasta el 50% de reducción de la jornada, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

p) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado público tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones mientras esté hospitalizado.

q) Disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.



2. A excepción del apartado 1.2.a), 1.4.a) y 1.6.j), cuando los hechos motivadores de los permisos señalados en el presente artículo se produzcan fuera del término municipal de Cantillana, el permiso se incrementará en 2 días naturales y en 3, si es en cualquier otra provincia del Estado. Si el hecho ocurriese fuera de las fronteras estatales, el permiso se podrá prorrogar hasta un máximo de 15 días.

3. En caso de enfermedad o accidente, el trabajador estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar a los servicios de personal la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo, de acuerdo con el procedimiento que a tal efecto se señala en el artículo 37 de este Convenio.

4. Todas las peticiones de permisos deberán ser cursadas, a través de los servicios de personal, con la antelación que se señala a continuación:

a) Con 15 días de antelación, los establecidos en los apartados 1.1.a), 1.6.a), b), c), e), f), g), o) y q).

b) Con 72 horas de antelación, los establecidos en los apartados 1.2.a), 1.4.a), 1.6.h) y ñ).

c) Los establecidos en los restantes apartados, cuando se produzca el hecho que motiva el permiso.

5. Serán aplicables igualmente a los trabajadores de esta Corporación las medidas que en materia de flexibilización horaria apruebe la Administración Autonómica o supletoriamente la Estatal tendentes a conciliar la vida laboral y familiar y a la protección de los empleados víctimas de violencia de género.

Artículo 34. Permisos no retribuidos.

1. Podrán concederse licencias para asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

2. Excepcionalmente, cuando el trabajador tenga una antigüedad mínima de 1 año al servicio del Ayuntamiento, dicho permiso podrá ser retribuido hasta un máximo de 15 días naturales al año, a solicitud del interesado y previo informe del Jefe del Servicio, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud.

3. Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los Servicios de Personal, con una antelación de 15 días.

Capítulo VI. Derechos sociales.

Artículo 35. Garantías.



1. El Ayuntamiento tomará a su cargo la defensa de los trabajadores que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozcan en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, y asimismo, salvo renuncia expresa del propio interesado, o ser el Ayuntamiento el demandante.
2. El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocurran algunas de las excepciones en él contenido.
3. El Ayuntamiento garantizará la adscripción del empleado al que le sea retirado el carnet de conducir, cuando derive del ejercicio de sus funciones, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, respetándole sus retribuciones económicas.
4. El Ayuntamiento se compromete a readmitir con todos sus derechos a los trabajadores sobre los que recaigan sentencias de despido improcedente o nulo, salvo cuando el trabajador opte por la indemnización.

Artículo 36. Ayudas.

1. Se establece una ayuda para prótesis de cualquier tipo que haya sido previamente prescrita, por facultativo competente, al trabajador o familiar con derecho a asistencia médica a cargo de él, con las normas siguientes:

a) Ortopédicas: Calzado corrector seriado con o sin plantillas incorporadas al mismo, y plantillas ortopédicas no incorporadas al calzado corrector:

- Andadores.
- Muletas y bastones ortopédicos.
- Ortopedias correctoras (columnas, piernas, tórax, etc.).
- Ortesis, fajas, férulas, corsés, rodilleras, etc., siempre que haya acuerdo tácito con el Ayuntamiento y será abonada una sola vez.

b) Vehículo de inválidos: Por una sola vez, salvo supuestos excepcionales.

c) Dentarias:

- Dentadura completa.
- Dentadura superior o inferior.



- Piezas dentarias sueltas o endodoncias.
- Implantes osteointegrados.
- Ortodoncias.
- Obturaciones o empastes.

d) Oculares:

- Gafas de lejos o de cerca.
- Gafas bifocales.
- Gafas progresivas.
- Gafas tele lupa.
- Lentillas.
- Cristales.
- Lentes intraoculares.

e) Audífonos.

Los apartados a), b), c), d) y e) serán abonados en un 30% a la presentación de la factura por el trabajador con los límites siguientes, excepto los empastes, que serán abonados en su totalidad:

* Para prótesis odontológicas: 70,21 €

* Para prótesis oftalmológica: 105,32 €

Estos límites se irán incrementando anualmente con el IPC del año anterior.

2. Ayuda escolar: Anualmente, y en el mes de octubre, el Ayuntamiento de Cantillana abonará a sus trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente acuerdo por este concepto las cantidades por hijos que a continuación se especifican:

a) Para los escolares de guardería, preescolar, infantil y primaria: 52,67 €.

b) Para los estudiantes de Formación Profesional Grado Medio, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Programa de Garantía Social: 70,21 €.

c) Para los estudiantes de Formación Profesional Grado Superior y Universidad: 140,43 €.



Estas cantidades se irán incrementando anualmente con el IPC del año anterior.

3. Póliza de seguro de vida y accidente.

El Ayuntamiento de Cantillana abonará al trabajador o a su familia las cantidades que se indican a continuación, en caso de fallecimiento, incapacidad permanente en sus distintos grados, total, absoluta o gran invalidez, derivados de:

- a) Fallecimiento por causa natural: 18.030,36 €.
- b) Fallecimiento por accidente: 36.060,73 €.
- c) Fallecimiento por accidente de circulación: 54.091,09 €.
- d) Incapacidad permanente en sus distintos grados, total, absoluta o gran invalidez: 18.030,36 €.

En defecto de póliza o no estar incluido en la misma el trabajador afectado, el Ayuntamiento de Cantillana asume el abono de dichas cantidades.

4. Seguro por responsabilidad civil y penal.

El Ayuntamiento contratará una póliza de seguro que garantice la responsabilidad civil y la defensa penal para todo el personal del Ayuntamiento, por razón de trabajo o servicio.

5. Ayudas de acción social:

- a) Por natalidad: 70,21 € por cada hijo.
- b) Por nupcialidad: 175,54 €.
- c) Por jubilación forzosa: 351,08 €.
- d) Por sepelio: 175,54 €.

Estas cantidades se irán incrementando anualmente con el IPC del año anterior.

6. Ayuda al minusválido.

Por los familiares minusválidos a cargo del trabajador que, precisen de procesos de rehabilitación médico-funcional o educación especializada, no cubierto por la Seguridad Social, otorgarán el derecho a percibir, por cada uno de los que se encuentren en tal situación, la cantidad de 92,18 € mensuales o bien se le subvencionará totalmente los gastos que tales procesos rehabilitadores supongan, siendo el centro de libre elección de los trabajadores. Las situaciones, que deberán justificarse documentalmente, serán concedidas por periodos anuales, a



cuyo término el interesado, en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente.

Por otra parte, los trabajadores con familiares minusválidos psíquicos a su cargo, que no perciban la ayuda establecida en el apartado anterior, por considerarse la situación como permanente, tendrán derecho a la percepción de la cantidad de 92,18 € mensuales por cada uno de los familiares que se encuentren en tal situación.

7. Anticipo de pensión.

Hasta tanto se formalicen indemnizaciones o pensiones correspondientes, en los casos de fallecimiento de un trabajador en activo, cualquiera que sea la causa, el Ayuntamiento de Cantillana continuará pagando a la viuda o a los hijos menores, si los hubiere y lo solicitaren, en concepto de anticipo de la indemnización o pensión a los beneficiarios que tuvieran derechos, a una cantidad equivalente al 80% del sueldo base, más trienios, que viniera percibiendo el empleado, siempre y cuando esta cantidad no sea superior a lo que los beneficiarios vayan a percibir de la Corporación. Esta misma circunstancia será de aplicación también a los trabajadores afectados por el presente Convenio, que accedan a la jubilación anticipada, siendo en este caso a cuenta de la indemnización de jubilación, si la hubiere, y/o de los atrasos que le pudieran corresponder.

Los beneficiarios para poder percibir estas cantidades deberán comprometerse, por escrito, a su reintegro en el momento que perciban la liquidación de atrasos que en su momento se practique.

8. Premio a la constancia.

Se establece para todos los trabajadores un premio a la constancia consistente en el abono de una mensualidad de sus retribuciones íntegras, al cumplir los veinte años de antigüedad; una mensualidad al cumplir los veinticinco años de antigüedad; dos mensualidades al cumplir los treinta años de antigüedad, y tres mensualidades al cumplir los treinta y cinco años de antigüedad, percibiéndose este premio al mes siguiente del cumplimiento del quinquenio, sin que pueda percibirse más de una sola vez por cada una de las antigüedades señaladas. Dichos premios se concederán siempre que el trabajador no tenga faltas en su expediente personal.

9. Del permiso de conducir.

El Ayuntamiento abonará la totalidad del importe de la renovación periódica de los permisos de conducción de los trabajadores que así lo requieran para su trabajo, previa presentación de las facturas correspondientes. Si como consecuencia del trabajo se produce la retirada del carnet, el Ayuntamiento abonará la totalidad el importe de los permisos suspendidos o retirados, excepto



por causa negligente.

Artículo 37. Situación de enfermedad y accidente.

1. En caso de enfermedad o accidente, se actuará de la siguiente forma:

- Si la enfermedad o accidente es menor de 3 días, se comunicará de forma inmediata a la Jefatura de Servicio, y en su defecto, al Área de RR.HH., debiendo presentar de forma fehaciente un justificante médico durante las 24 horas siguientes al hecho causante.

- Si la enfermedad o accidente es superior a 3 días, el trabajador deberá actuar como en el párrafo anterior y además presentar los correspondientes partes de baja hasta ser dado de alta, en cuyo caso deberá entregar el parte de alta a la mayor brevedad posible.

2. El Ayuntamiento, desde el primer día en que el trabajador sea dado de baja por incapacidad laboral temporal, abonará el 100% de sus retribuciones a éste, hasta seis meses, prorrogables hasta otros seis meses más.

3. En caso de accidente o enfermedad profesional del trabajador, el Ayuntamiento complementará desde el primer día hasta la totalidad de los conceptos retributivos, en igual plazo que para enfermedad común.

4. A efectos de combatir el absentismo, el Ayuntamiento podrá solicitar, a partir del sexto mes de baja del trabajador, en coordinación con el Comité de Empresa, informe del especialista que estime oportuno.

5. En lo demás, referente a incapacidad temporal, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre el Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 38. Premios a la jubilación anticipada.

1. La jubilación forzosa para los trabajadores afectados por el presente Reglamento se establece a los 65 años de edad cumplidos.

El Ayuntamiento se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, o proceder en consecuencia.

2. Se establece un premio de jubilación voluntaria, que sólo se concederá cuando el trabajador solicite la jubilación dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento de los requisitos para merecerla, y surtirá efectos económicos desde la fecha de jubilación, con arreglo a las siguientes escalas:

a) A los 63 años de edad: 3.510,80 €

b) A los 62 años de edad: 4.915,11 €



c) A los 61 años de edad: 6.319,44 €

d) A los 60 años de edad: 7.723,75 €

Estas cantidades se irán incrementando anualmente con el IPC del año anterior.

Artículo 39. Plan de Pensiones.

1. Se establece un plan colectivo de pensiones para el personal trabajador de este Ayuntamiento bajo la modalidad de empleo. La Corporación, como promotora del Plan de Pensiones de sus empleados, cumplirá con las obligaciones que se precisen en el Reglamento del Plan que se apruebe, comprometiéndose a una aportación anual por trabajador que reúna los requisitos establecidos en el citado Reglamento. Para el año 2011, el Ayuntamiento de Cantillana aportará a este fin hasta el 0,2% de la masa salarial.

2. La aportación mensual del Ayuntamiento por cada trabajador será de 21,92 euros para el año 2011. Para posteriores años dicha cantidad será incrementada según IPC anual. El trabajador, de manera solidaria, aportará a su cargo, como mínimo, la misma cantidad que el Ayuntamiento abone mensualmente.

3. La suscripción del Plan de Pensiones y su carácter es de indefinido. Una Comisión de Seguimiento podrá comprobar en cualquier momento el cumplimiento de los términos del Plan que se suscriba.

Artículo 40. Anticipos reintegrables.

1. El Ayuntamiento incluirá en el Presupuesto de cada año una bolsa de 15.000 € para anticipos reintegrables a sus trabajadores, a la cual se destinarán las cantidades que se vayan reintegrando de los mismos.

2. Los anticipos se concederán por las siguientes cuantías:

Dos mensualidades de sueldo bruto, hasta la cuantía de 1.500 €.

3. Los anticipos concedidos se reintegrarán en 24 mensualidades como máximo, no pudiéndose solicitar otro anticipo hasta que se cancele el anteriormente concedido.

Artículo 41. Derecho a la asistencia social y sanitaria.

Se concretará en materia de viviendas, residencias de verano, instalaciones deportivas, instituciones educativas, sociales, cooperativas, recreativas, etc., y en general, a cuanto contribuya al mejoramiento del nivel de vida y condiciones de trabajo de los empleados.

Artículo 42. Capacidad disminuida.



Los trabajadores declarados con capacidad disminuida, y aquellos que por la edad, a partir de 55 años, así lo expresen, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuada a sus limitaciones, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente.

Capítulo VII. Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Laboral.

Artículo 43. Seguridad e Higiene.

1. El Ayuntamiento de Cantillana adecuará las condiciones de trabajo de sus empleados a la Ley 31/1.995, de Prevención de Riesgos Laborales, así como a su normativa de desarrollo, y velará por el funcionamiento y eficacia del Comité de Seguridad e Higiene y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo tendrá elaborada y actualizada la Evaluación de Riesgos Laborales del Ayuntamiento.
2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.
3. El trabajador en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica.
4. El trabajador tiene derecho a participar en la inspección y control de las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene, a través de sus representantes legales en el centro de trabajo.
5. En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Ayuntamiento se compromete a lo establecido en el Anexo V de este Convenio.

Artículo 44. Revisión Médica.

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico voluntario, en horas de trabajo, a todos los trabajadores, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.
2. No será necesario este reconocimiento cuando a juicio del médico encargado de hacerlo el trabajador justifique adecuadamente que se encuentra sometido a tratamiento idóneo.
3. El trabajador que actúe con pantalla de ordenador deberá pasar una revisión oftalmológica cada seis meses.
4. Además del reconocimiento habitual, a los mayores de cincuenta años de edad se le hará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

Artículo 45. Protección a la maternidad.

1. La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que se examine





si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo. En los casos de toxicidad y contagio, desde que se inicie el embarazo se designará el puesto de trabajo y las funciones que pueda desempeñar y, en los casos de peligrosidad o penosidad, la designación se efectuará en el cuarto mes de embarazo.

2. Será optativa la realización de trabajos nocturnos a partir del sexto mes de embarazo, y de horas extraordinarias a partir del cuarto mes, quedando prohibidos los trabajos físicamente penosos a partir del cuarto mes de embarazo.

Artículo 46. Ropa de trabajo.

1. El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajos a los que se le asignan se determinará de acuerdo con el Comité de Empresa.

2. Se establece, con carácter general, que los uniformes de verano se entregarán en el mes de mayo, y los de invierno en el mes de septiembre.

3. Se procederá a la entrega excepcional de uniformes de trabajo, cuando exista deterioro a causa de su uso en el trabajo.

Artículo 47. Material de seguridad.

Aquellos puestos de trabajo que así lo exijan, deberán ser provistos de los elementos de seguridad necesarios.

Artículo 48. Botiquín de primeros auxilios.

En todos los centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto.

Capítulo VIII. Derechos sindicales.

Artículo 49. Acción sindical.

El ejercicio de la acción sindical se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 50. El Comité de Empresa.

1. El Comité de Empresa es el órgano unitario de representación del conjunto del personal laboral del Ayuntamiento de Cantillana, que se constituye para la defensa de los intereses de los trabajadores y, como tal, órgano de encuentro de



las diversas tendencias sindicales que hayan accedido a él y sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales.

2. Sus funciones y competencias serán, entre otras, las siguientes:

a) Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, de empleo y de seguridad e higiene.

b) Recibir información sobre la Oferta de Empleo Público, así como de las contrataciones que se realicen.

c) Recibir copia básica de los contratos, y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

d) Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador como consecuencia de falta grave o muy grave, les serán notificadas con carácter previo al Comité de Empresa, antes de que se adopte alguna resolución por el Ayuntamiento, pudiendo ser acompañado el trabajador afectado por el representante laboral que solicite.

e) Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente, sin más requisito que la comunicación previa al Jefe de Personal.

f) Tendrán derecho a la siguiente información por escrito: absentismo, sanciones, horas extraordinarias, TC1, TC2, previsiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación.

3. Se reconoce al Comité de Empresa, por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar, como interesado, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Los miembros del Comité de Empresa, y ésta en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que el Ayuntamiento señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso ningún documento reservado entregado por el Ayuntamiento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del mismo, o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

4. El Ayuntamiento habilitará al Comité de Empresa el uso de cualquiera de las dependencias municipales adecuadas para el ejercicio de sus funciones. Asimismo, autorizará a sus miembros al uso de las fotocopiadoras del Ayuntamiento para la actividad ordinaria del mismo.

Artículo 51. Garantías y crédito horario.

1. Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías recogidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores con las normas que en el futuro las sustituyan, hasta dos años después de su cese como Delegado.
2. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de horas mensuales retribuidas según el art. 41, apartado d), del Estatuto Básico del Empleado Público, cada uno de ellos, para el ejercicio de sus funciones de representación. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en períodos de negociación, siempre que sean en reuniones conjuntas.
3. El uso del crédito horario se hará con preaviso horario de 48 horas, y justificación a petición del empresario. Quedan excluidos del preaviso aquellas reuniones o casos urgentes que sólo tendrán el requisito de avisar en el acto.
4. Los distintos miembros del Comité de Empresa podrán acumular sus créditos horarios sindicales mensualmente, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total, siendo posible que alguno de ellos quede relevado del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Para ello es necesario ponerlo previamente en conocimiento del Jefe de Personal, que lo comunicará a la Dirección del servicio donde está adscrito.

Artículo 52. Secciones Sindicales.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores, y gozarán de las garantías que recoge tanto este Convenio como la legislación vigente.
2. Las secciones sindicales, entendidas como el conjunto de afiliados a un sindicato, dispondrán de 18 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización avisando con dos días laborales de antelación, a los servicios de personal.
3. Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:
 - a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante el Comité de Empresa y la Corporación.
 - b) Representar y defender los intereses de la central sindical que representan y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de colaboración entre aquélla y la Corporación.
 - c) Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, acerca de las



sanciones que afecten a sus afiliados, en reestructuración de plantilla e implantación de sistemas de organización de trabajo.

d) Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a disposición del Comité de Empresa.

4. Cada Sección Sindical legalmente constituida podrá nombrar a un Delegado Sindical, que tendrá las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa. Los Delegados de las Secciones Sindicales gozarán de quince horas mensuales de crédito. Si ambos cargos (miembro del Comité de Empresa y Delegado Sindical) recayesen en una misma persona, no serán acumulables.

5. El Ayuntamiento habilitará el uso de cualquiera de las dependencias municipales adecuadas para el ejercicio de sus funciones; igualmente, autorizará a sus miembros para el uso de las fotocopiadoras y el teléfono para la actividad ordinaria del mismo.

6. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablón de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en espacios visibles.

7. El Ayuntamiento habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas será remitido mensualmente a la central sindical correspondiente.

8. A propuesta de las secciones sindicales, con antelación de cinco días, como mínimo, y para asistencia a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los afiliados a aquéllas permisos retribuidos por un máximo de siete días al año.

Artículo 53. Mesa General de Negociación.

1. La Mesa General de Negociación en el Ayuntamiento de Cantillana tendrá una composición mixta, integrada de forma paritaria por los representantes del personal laboral y miembros designados por la Corporación (uno de cada grupo político).

2. Corresponde a la Mesa General de Negociación la defensa de los intereses generales y específicos del personal laboral del Ayuntamiento, y en particular, la negociación de las siguientes materias:

a) La aplicación de las retribuciones de los empleados públicos.

b) La preparación de los planes de Oferta de Empleo Público.

c) El establecimiento de la relación de puestos de trabajo.





d) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos.

e) Las materias de índole económica, de prestación de servicio sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de personal laboral y sus organizaciones sindicales con el Ayuntamiento.

Artículo 54. Asambleas Generales.

1. El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales podrán convocar asambleas de carácter general con los trabajadores en sus respectivos puestos de trabajo y se responsabilizarán del normal desarrollo de las mismas.

2. A estos efectos, bastará ponerlo en conocimiento de la Corporación, cumpliendo los siguientes requisitos:

a) Comunicarlo con una antelación de 2 días laborales.

b) Señalar día, hora y lugar de celebración.

c) Acreditar la legitimación de los convocantes.

d) Remitir el orden del día.

3. Este mismo derecho de convocatoria de asamblea general le corresponderá a cualquier número de trabajadores siempre que el mismo sea igual o superior al 33% de la plantilla.

4. Si el Alcalde no contesta antes de las 24 horas de la celebración de la reunión, ésta se podrá celebrar sin otro requisito.

5. El crédito de horas para asambleas será el siguiente: Si la convoca el Comité de Empresa, 30 horas anuales, y si lo hace alguna Sección Sindical, 10 horas anuales para cada sección.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 55. Faltas.

Las faltas cometidas por el personal laboral en el ejercicio de sus cargos podrán ser leves, graves y muy graves. Las circunstancias que indiquen en cada caso el tipo de falta cometida serán las tipificadas por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, y por las demás normas que puedan regir al efecto.



Artículo 56. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones, siempre que no deban ser calificados como falta grave o muy grave.

Artículo 57. Faltas graves.

Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) El causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) La intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señalados.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos, y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.



- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidad, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- o) La falta grave de consideración con los administrados.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

Artículo 58. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono de servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.



- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- l) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- m) Haber sido sancionado por la comisión de 3 faltas graves en un periodo de 1 año.

Artículo 59. Sanciones.

Por razón de las faltas a que se refiere este Convenio podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas leves:

- Apercibimiento.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de funciones hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de funciones de 3 años y 1 día a 6 años.
- Separación del servicio.

Artículo 60. Procedimiento.

1. No podrán imponerse sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en la normativa vigente.
2. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo caso.

Artículo 61. Prescripción de las faltas y sanciones.

1. Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días, las graves a los veinte días y las leves a los diez días.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiere cometido.

2. La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de 6 meses por causas no imputables al trabajador sujeto al procedimiento.

3. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 6 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al mes.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantare el cumplimiento de la misma, si hubiere comenzado.

Artículo 62. Cancelación de faltas y sanciones.

1. Los empleados podrán obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiera observado buena conducta, cumplido la sanción impuesta y hubieran transcurrido seis años para las muy graves, dos años para las graves y seis meses para las leves.

2. La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el empleado vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación serán de duración doble que la de los señalados en el apartado anterior.

3. El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el empleado sancionado, invocando el derecho que se contiene en el presente Convenio.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera

1. Cuando en el presente Convenio se alude al término trabajador, debe entenderse referido tanto a los trabajadores como a las trabajadoras.

2. Asimismo, cuando se menciona a parientes consanguíneos de los trabajadores, han de entenderse también los parientes por afinidad.

3. Igualmente se entenderá por cónyuge la persona a quien se halle ligado el trabajador, de forma permanente por vínculo legal, pareja de hecho o por análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado con un certificado de convivencia, a los efectos oportunos.

4. Análogamente, se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/1984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Disposición adicional segunda

El Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio a todos los trabajadores que figuren en plantilla. También entregará copia, junto con la toma de posesión, a que hubiere lugar, a todos los de nuevo ingreso.

Disposición adicional tercera

Los trabajadores interinos percibirán el 100% de las retribuciones básicas y complementarias, correspondientes al grupo económico en el que estén incluidos los puestos de trabajo vacantes.

Disposición adicional cuarta

No se utilizarán las figuras de «colaboración social», «becas», «voluntarios, ni otras similares, para realizar tareas de carácter permanente y/o tengan relación con puestos de trabajo de la plantilla.

Disposición adicional quinta

Los artículos que hacen referencia en este Convenio a las condiciones económicas del personal laboral serán objeto de revisión anualmente, según lo establecido en él y en la Ley.

Disposición adicional sexta

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean más beneficiosas para los trabajadores que las establecidas en el presente Convenio, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que con carácter general se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera

Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.)

Con anterioridad a la aprobación de los presupuestos del Ayuntamiento de Cantillana se revisará la RPT, aprobada en sesión plenaria de 26 de enero de 2011, previa negociación con el Comité de Empresa.

Disposición transitoria segunda

Absentismo laboral

Una vez aprobado este Convenio, a través de la Comisión Paritaria de

Seguimiento y Control se propondrán medidas para combatir el absentismo laboral que pueda considerarse injustificado entre el personal del Ayuntamiento, sea por bajas de enfermedad, permisos, falta de puntualidad, ausencias, etc.

Disposición transitoria tercera

La Mesa General de Negociación, anualmente se reunirá para confeccionar una tabla salarial para trabajadores contratados temporalmente por el Ayuntamiento de Cantillana que no estén en plantilla.

Disposición transitoria cuarta

Planificación de plazas

A la aprobación definitiva del presente Convenio Colectivo se iniciará junto a la representación de los trabajadores un proceso de planificación de plazas en un plazo no superior a seis meses.

Disposición transitoria quinta

Valoración de Puestos de Trabajo

Para adecuar la valoración de puestos de trabajo a la relación de puestos de trabajo anual, se reunirá la Mesa Negociadora, la cual constituirá una comisión técnica de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, al efecto de actualizarla.

ANEXOS
ANEXO I
Complementos de categoría

<i>Puestos de trabajo</i>	<i>Grupos Económicos</i>	<i>Niveles</i>	<i>Personal</i>
Psicólogo/a	1	27	Indefinido
Técnico/a Orientación Profesional	1	23	Temporal
Graduado/a Social	2	23	Indefinido
Trabajador/a Social	2	23	Fijo
Trabajador/a Social Drogodependencia	2	23	Temporal
Trabajador/a Social Inmigración ½ Jornada	2	23	Temporal
Terapeuta del S.A.I.T.	2	23	Temporal
Agente Desarrollo Local	2	23	Fijo
Arquitecto/a Técnico/a Municipal	2	23	Temporal
Técnico/a Integración Socio laboral	2	23	Temporal
Técnico/a Electricista	3	19	Fijo
Técnico/a Deportes	3	19	Fijo
Administrativo/a Arquitectura (a extinguir)	3	19	Temporal
Animador/a Sociocultural	3	19	Fijo
Dinamizador/a Centro «Guadalinfo»	3	19	Temporal
Monitor/a Cultural	3	19	Temporal
Agente Dinamización Juvenil	3	18	Temporal
Conductor/a Basurero/a	4	17	Fijo
Encargado/a de Obras P.F.O.E.A y Municipales	4	17	Fijo
Telefonista de Atención Ciudadana	4	17	Fijo
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	4	17	Fijo
Auxiliar Administrativo P.O.F.E.A	4	17	Indefinido
Encargado/a Campo de Fútbol y Piscina (vacante)	4	17	Fijo
Conductor/a Mecánico (vacante)	4	17	Fijo
Oficial Jardinero/a (vacante)	4	17	Fijo
Oficial Carpintero Conserje (vacante)	4	17	Fijo
Monitor/a Deportivo	4	14	Temporal
Auxiliar de Información Bienestar Social	4	14	Temporal
Encargado/a Campo de Fútbol	5	14	Fijo
Conductor/a Mecánico	5	14	Fijo
Carpintero/a Conserje	5	14	Fijo
Jardinero/a	5	14	Fijo
Peón Usos Múltiples (vacante)	5	13	Fijo
Peón Usos Múltiples-Sepulturero	5	13	Fijo
Conserje - Telefonista Servicios Sociales	5	13	Indefinido
Conserje Escuela	5	13	Fijo
Auxiliar Ayuda a Domicilio ½ Jornada	5	13	Fijo
Limpiadora Dependencias	5	13	Fijo
Limpiadora Dependencias	5	13	Indefinido
Limpiadora Dependencias ½ Jornada	5	13	Fijo
Limpiadora Dependencias ½ Jornada	5	13	Indefinido

Anexo II

Complementos de puesto de trabajo

Anexo III

Criterios Productividad

El Ayuntamiento consignará en el Presupuesto Municipal anual en concepto de gratificación por productividad una partida económica para 2011 de 21.552,20 €, que se incrementará para posteriores anualidades con el IPC correspondiente, y que será distribuida entre el personal de plantilla en base a los criterios aprobados en la sesión ordinaria del Pleno del Ayuntamiento de fecha 28 de enero de 2004, y que básicamente establece los siguientes criterios de distribución:

1. Absentismo laboral: 60%.

A. Ausencia del puesto de trabajo: 40%.

Se refiere al nivel de absentismo laboral por ausencia del puesto de trabajo (se excluyen las producidas por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o maternidad).

1 a 10 días de trabajo	100%
11 a 20 días de trabajo	90%
21 a 30 días de trabajo	80%
31 a 40 días de trabajo	75%
41 a 50 días de trabajo	50%
51 a 60 días de trabajo	25%
Más de 60 días de trabajo	0%
0 días	100% + restos sobrantes prorrateados

Los cursos de formación continua y sindical, siempre que sean solicitados y justificados, asuntos propios, vacaciones, permisos y descansos establecidos en Convenio - Reglamento no serán considerados a efectos de computar el absentismo laboral.

B. Puntualidad: 20%.

La puntualidad será controlada por los Jefes de Servicio en informe emitido a petición de Alcaldía. Los Jefes de Servicio serán controlados directamente por el Alcalde o Concejales en quien delegue.

2. Grado de desarrollo del trabajo: 20%.

A. Volumen de trabajo ejecutado superior al normal por asignación de tareas no realizadas frecuentemente.

B. Tiempo invertido y terminación del trabajo cumpliendo tareas en un tiempo mínimo y resuelto de manera eficiente.

C. Ideas e informes para mejorar el trabajo y que con los medios oportunos está dispuesto a ejecutar.

D. Aplicar nuevos sistemas de trabajo que repercutan positivamente en el servicio.

Estos grados de desarrollo serán controlados por las Jefaturas de Servicios en informe emitido a petición de Alcaldía o Concejales/a Delgado/a.

3. Nivel de información y actitud autoformativa en relación a los objetivos del



servicio: 20%.

Se refiere a la aplicación de los conocimientos adquiridos en un curso, jornada o seminario de formación, tanto profesional como sindical.

La realización de este nivel se contralará por la persona responsable de la formación del Ayuntamiento de Cantillana mediante informe emitido a Alcaldía o Concejal/a Delegado/a.

Los sobrantes resultantes de la no consecución de los objetivos que se formulen dentro de los criterios establecidos en los puntos 2 y 3, serán prorrateados entre el resto de los trabajadores que los cumplan.

Anexo IV

Valor de la hora fuera de la jornada habitual de trabajo en 2006

1. Las gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral se abonarán según la siguiente fórmula:

[Sueldo Base Anual + Pagas Extras + Complemento de Destino Anual] dividido entre [las horas de trabajo al año (1.489)] es igual a [Valor de la Hora].

— Hora diurna = valor de la hora calculado según fórmula, más un 75%.

— Hora nocturna = valor de la hora diurna, más un 30%.

— Hora festiva diurna = valor de la hora diurna, más un 40%.

— Hora festiva nocturna = valor de la hora diurna, más un 70%.

Las horas nocturnas son las que se realizan desde las 22 h. a las 6 de la mañana.

2. Estas cuantías serán de aplicación a los servicios extraordinarios prestados a partir del día 1 de enero de 2006, y se revisarán anualmente, según Ley y Convenio Colectivo.

3. Al trabajador que le coincida su descanso semanal en días festivos, se le abonará la cantidad correspondiente a ocho horas laborales de servicio extraordinario fuera la jornada habitual de trabajo, o en su defecto, se le compensará con 2 días de descanso.

4. El Ayuntamiento de Cantillana diseñará una propuesta de progresiva reducción de servicios extraordinarios y el cobro de éstos se harán efectivos con la mayor rapidez, partiendo de una mejor planificación. Para ello se hará un análisis de los distintos servicios y temporadas en que se generan horas extras por encima de las 70 horas anuales y se hará una propuesta de optimización basada en la





Valoración de Puestos de Trabajo. Además se confeccionará un calendario de previsión de horas por servicio y posibles alternativas según diagnóstico.

Anexo V

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Trimestralmente, el Comité de Seguridad y Salud se reunirá, previo informe del Servicio de Prevención Externo, para entregar el plan de formación y calendario de dicho Servicio, en materia de seguridad y salud laboral y según nueva relación de puestos de trabajo.

Anexo VI

Revisión salarial

Una vez conocido el índice de precios al consumo (IPC) de cada año en que rija el presente Convenio Colectivo, en caso de que aquél rebase el tanto por ciento de subida del sueldo de los trabajadores, por el Ayuntamiento se abonará, dentro del mes siguiente, la diferencia de puntos, al objeto de mantener el poder adquisitivo de los mismos. Esta diferencia quedará consolidada sobre todos los conceptos retributivos en el complemento de puesto de trabajo para años posteriores.

Este Anexo no tendrá vigencia mientras no lo permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado del ejercicio correspondiente. Se aplicará en cuanto el Gobierno de la Nación no lo prohíba.

Anexo VII

Contratación temporal

Todas las contrataciones temporales deben respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Para garantizar lo anterior, los contratos laborales que se formalicen se ajustarán a los requisitos siguientes:

A) Contrato de obras y servicios:

Su objeto será realizar aquellos trabajos concretos y específicos que no puedan ser realizados con los recursos humanos existentes.

Los trabajos a realizar con este tipo de contratos serán:

- Obras de nueva construcción.
- Grandes reparaciones de edificios.
- Servicios públicos nuevos a implantar.



- Empresas públicas nuevas que se constituyan.

La selección del personal objeto de este tipo de contrato se deberá realizar mediante pruebas selectivas según el Reglamento base de contratación temporal.

El contratado lo será sólo y exclusivamente para la obra o servicio para el que se le contrató. No se podrá repetir el contrato de una persona para una misma obra o servicio determinado, salvo cuando se trate de una suspensión o aplazamiento del servicio u obra.

Los contratos en los que el servicio u obra se realice por períodos sujetos a convenios de financiación con otras entidades públicas o privadas o a fases de ejecución, tendrán la duración de dicho período o la de la fase respectivamente, procediéndose a una nueva selección si se produce un nuevo período o fase.

Cuando un servicio u obra se repita o prolongue en el tiempo por un período de 3 años, la Corporación procederá a convocar la plaza con carácter indefinido.

B) Contrato de interinidad:

Si se motiva para sustituir al personal funcionario o laboral existente, por enfermedad, ausencias temporales o vacaciones se cubrirá a través de bolsa de trabajo. Si es por excedencias, suspensión, servicios especiales o bien mientras se celebra el proceso selectivo de la plaza, su selección se realizará mediante pruebas selectivas según el Reglamento base de contratación temporal, no por bolsas de trabajo.

C) Contrato temporal por circunstancias de la producción:

Se trata de aquellas actividades que por su estacionalidad temporal no puedan realizarse por el personal existente. Se podrá acudir igualmente a la bolsa de trabajo. La duración máxima de estos contratos será de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses. Si se hace necesaria la contratación por un tiempo superior, el Ayuntamiento deberá negociar previamente con el Comité de Empresa la posibilidad de creación de la plaza en plantilla para su provisión mediante convocatoria pública, según la legislación vigente.

D) Contrato a tiempo parcial:

Este tipo de contrato podrá ser por obra y servicio, por circunstancias de la producción o por duración indefinida. En estos casos se ajustará a lo dicho anteriormente en cuanto a sus correspondientes modalidades.

E) Demás contratos de fomento de empleo:

Su objeto será el establecido en la normativa de cada programa. Su selección



tendrá lugar por pruebas selectivas según Reglamento base de contratación temporal si tiene este carácter y no indefinido.

F) Contratos de duración indefinida:

Los contratos de duración indefinida sólo y exclusivamente se producirán mediante previa convocatoria pública, según la legislación vigente.

Anexo VIII

Bolsa de Trabajo y Mesa de Contratación

La Bolsa de Trabajo se aplicará solo y exclusivamente para los contratos de interinidad causados por enfermedad, ausencias temporales o vacaciones a que se refiere el art. 9.3 del presente Convenio y para contratos por circunstancias de la producción.

El Ayuntamiento negociará anualmente con el Comité de Empresa unas bases de bolsas de empleo, que incluirá la regulación de una Mesa de Contratación que tendrá como objeto la baremación de los solicitantes. Esta Mesa de Contratación estará formada por el Alcalde, los portavoces de los grupos políticos, un representante de la Delegación de Personal Funcionario, un representante del Comité de Empresa del Personal Laboral y un representante de cada Sección Sindical constituida en el Ayuntamiento.

Para las contrataciones eventuales que realice el Ayuntamiento de Cantillana para cubrir los servicios municipales, se atenderá al Reglamento de Régimen Interno aprobado por este Ayuntamiento y publicado el viernes 25 de febrero de 2000, en «Boletín Oficial» de la provincia número 46. Una vez aprobado este Convenio Colectivo se revisará este Reglamento, en un período no máximo a los seis meses.

